

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та
природокористування
Кафедра трудових ресурсів і підприємництва

07/04-194М

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до самостійного вивчення і виконання практичних завдань
з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-
трудова відносини» для здобувачів вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня за освітніми програмами
«Бізнес-аналітика» спеціальності 051 «Економіка» та
«Міжнародний бізнес» спеціальності 292 «Міжнародні
економічні відносини» денної та заочної форм навчання

Рекомендовано
науково-методичною
радою з якості ННІЕМ
Протокол № 4
від 12 грудня 2025 р.

Рівне – 2025

Методичні вказівки до самостійного вивчення і виконання практичних завдань з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за освітніми програмами «Бізнес-аналітика» спеціальності 051 «Економіка» та «Міжнародний бізнес» спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини» денної та заочної форм навчання [Електронне видання] / Мазур Н. О. – Рівне : НУВГП, 2025. – 44 с.

Укладач: Мазур Н. О., к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Відповідальна за випуск: Міщук Г. Ю., д.е.н., завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Керівники (гаранти) ОП:

- ОП «Бізнес-аналітика» – Рощик І. А., к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва;
- ОП «Міжнародний бізнес» – Красовська Ю. В., к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства і міжнародного бізнесу.

Попередня версія методичних вказівок: 06-05-187М

ЗМІСТ

1. Загальні положення	3
2. Тематичний зміст дисципліни. Питання та завдання за темами	4
3. Рекомендована література	41

© Н. О. Мазур, 2025
© НУВГП, 2025

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Навчальна дисципліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини» зорієнтована на формування у здобувачів вищої освіти сучасного економічного мислення, знань і навичок ефективного ведення економічної діяльності в аспекті регулювання соціально-трудових відносин.

Метою вивчення дисципліни є формування системи теоретичних знань щодо функціонування, розвитку і регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві та прикладних навичок вирішувати завдання організації, розвитку та мотивування ефективного використання потенціалу людських ресурсів задля розв'язання складних управлінських завдань ресурсів з метою забезпечення економічної ефективності та конкурентоспроможності бізнесу в сучасних глобалізаційних умовах невизначеності.

Основні завдання: здобуття студентами стійких сучасних знань щодо теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів економіки праці; формування у них навичок і вмінь управління працею та регулювання соціально-трудових відносин, розрахунку та аналізу основних показників використання потенціалу людських ресурсів, розвитку та мотивування персоналу задля прийняття управлінських рішень та забезпечення економічної ефективності та конкурентоспроможності бізнесу в сучасних глобалізаційних умовах невизначеності.

Ключові слова: безробіття, зайнятість, заробітна плата, доходи населення, економіка праці, нормування праці, оплата праці, працівник, продуктивність праці, робочий час, соціально-трудові відносини, трудовий потенціал.

Методичні вказівки до самостійного вивчення та виконання практичних завдань з навчальної дисципліни

«Економіка праці та соціально-трудові відносини» складено відповідно до освітньо-професійних програм підготовки бакалаврів за відповідними спеціальностями. Вимоги до знань, компетенцій та результатів навчання здобувачів вищої освіти визначено галузовими стандартами вищої освіти України.

Програмний матеріал теоретичного курсу рекомендується вивчати в порядку, передбаченому методичними вказівками.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ. ПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ЗА ТЕМАМИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНИ. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА МАКРОРІВНІ

Тема 1. Праця як провідний чинник економічної діяльності. Поняття і сторони соціально-трудових відносин

Сутність і характер праці. Виробничий та соціальний аспекти праці. Предмети, засоби та суб'єкти праці. Поняття та сторони (суб'єкти) соціально-трудових відносин (СТВ). Основні рівні колективно-договірного регулювання СТВ в Україні.

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення поняття «економіка». Які основні етапи охоплює економічний процес? Що, на Вашу думку, повинна вивчати навчальна дисципліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини» на кожному з цих етапів?
- Охарактеризуйте предмет, об'єкт і мету науки «Економіка» в цілому й навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» зокрема.

- Які відносини доцільно називати соціально-трудовими? Хто є суб'єктами (сторонами) соціально-трудових відносин і які інтереси кожен з них переслідує?
- Чи можна віднести такі типи відносин, як сусідські та сімейно-шлюбні до соціально-трудових? Обґрунтуйте відповідь.
- Як Ви розумієте поняття «соціальне партнерство»? В чому полягає сутність принципу трипартизму при формуванні системи соціального партнерства?
- Які рівні ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод існують в Україні? Назвіть основні сторони цих переговорів та угод.
- Що може бути предметом колективної угоди, регіональної та галузевої угоди, колективного договору?

Тести для самоконтролю

- 1.1. Усвідомлену діяльність людини, спрямовану на створення матеріальних або духовних благ та задоволення власних і суспільних потреб, називають:
 - а) оподаткуванням;
 - б) споживанням;
 - в) поділом та кооперуванням;
 - г) працею;
 - д) реалізацією.
- 1.2. Тканина, нитки, шкіра при пошитті одягу належать до:
 - а) предметів праці;
 - б) засобів праці;
 - в) суб'єктів праці;
 - г) об'єктів та суб'єктів праці;
 - д) джерел праці.

➤ 1.3. Суб'єктами (сторонами) соціально-трудова відносин є:

- а) покупець;
- б) найманий працівник;
- в) роботодавець;
- г) продавець;
- д) податкова інспекція.

➤ 1.4. До засобів праці належать:

- а) цегла, пісок, бетон при проведенні будівельних робіт;
- б) ножиці, гребінці, фени у перукарській справі;
- в) водії, контролери, диспетчери, пілоти, які надають пасажиром транспортні послуги;
- г) автобуси, автомобілі, літаки, потяги при транспортуванні пасажирів;
- д) тканина, нитки при пошитті одягу.

➤ 1.5. Між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців та підприємців й всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями укладається:

- а) генеральна угода;
- б) колективний договір;
- в) галузева угода;
- г) міжгалузева угода;
- д) регіональна угода.

Практичні вправи та завдання

➤ 1.1. Визначте основні фактори виробництва (предмети праці, засоби праці, суб'єктів праці) і кінцевий результат (товар) для таких видів діяльності:

- виробництво меблів;
- надання перукарських послуг;
- будівництво автомобільних доріг;

- авіаційні перевезення;
- переклад з іноземної мови.

Дайте необхідні пояснення.

Завдання для самостійної роботи

- 1.1. Охарактеризуйте роль держави у формуванні соціально-трудових відносин.
- 1.2. Чи впливають профспілки на формування соціально-трудових відносин? В чому, на Вашу думку, повинен виражатися вплив профспілок на формування СТВ? Порівняйте вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку професійних спілок.
- 1.3. Наведіть конкретні приклади (офіційні назви) об'єднань роботодавців і профспілок, які беруть участь в укладанні угод на рівні галузей та територій.
- 1.4. Ознайомтесь з чинною Генеральною угодою та будь-якою з чинних галузевих угод.

Тема 2. Особливості формування трудового потенціалу суспільства

Характеристики населення як основи формування трудового потенціалу суспільства. Поняття й типи відтворення населення. Поняття, види і показники міграції населення. Поняття людського капіталу та трудового потенціалу суспільства.

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення поняття «населення». Чи є тотожними поняття «постійне населення» і «наявне населення»? Обґрунтуйте відповідь.

- Чим визначаються типи відтворення населення? Назвіть та охарактеризуйте ці типи.
- Назвіть та охарактеризуйте основні види руху населення. Якими показниками визначається природний рух населення, а якими міграція?
- Чи є трудовий потенціал працівника (трудового колективу, суспільства) сталою величиною? Чи може він збільшуватися (зменшуватися). Обґрунтуйте відповідь.
- Охарактеризуйте поняття «людський капітал» та порівняйте його з «трудовим потенціалом».

Тести для самоконтролю

- 2.1. Сукупність людей, що проживають на визначеній території (в країні, області, місті, селі тощо), незалежно від їх громадянства – це:
 - а) трудовий потенціал;
 - б) економічно активне населення;
 - в) економічно неактивне населення;
 - г) робоча сила;
 - д) населення.
- 2.2. Тип відтворення населення у випадку, коли смертність вища ніж народжуваність, називається:
 - а) розширеним;
 - б) простим;
 - в) звуженим;
 - г) повним;
 - д) депопуляцією.
- 2.3. Зміни чисельності населення, зумовлені зміною місця проживання, – це:
 - а) економічна активність населення;
 - б) міграція;
 - в) природний рух населення;
 - г) природний приріст населення;
 - д) депопуляція.

➤ 2.4. До показників механічного руху населення відносять:

- а) коефіцієнт народжуваності;
- б) природний приріст;
- в) коефіцієнт смертності;
- г) міграційне сальдо;
- д) демографічне сальдо.

➤ 2.5. Реалізований трудовий потенціал суспільства або окремої людини можна трактувати як:

- а) резерви робочої сили;
- б) найманих працівників;
- в) людський капітал;
- г) наявне населення;
- д) постійне населення.

Практичні вправи та завдання

➤ 2.1. На основі статистичних даних проаналізувати демографічну ситуацію (особливості природного та механічного руху населення) впродовж останніх 5 років в Україні загалом та в окремому регіоні або в населеному пункті. *Адміністративно-територіальні одиниці можуть бути обрані студентом самостійно або запропоновані викладачем під час практичного заняття.*

Завдання для самостійної роботи

➤ 2.1. Чи існує взаємозв'язок між зміною (покращенням або ж погіршенням) демографічної ситуації та зміною економічного стану країни чи окремого регіону? Дайте необхідні пояснення.

➤ 2.2. Які, на Вашу думку, можливі наслідки міграції (як позитивні, так і негативні) для країн-донорів (країни, які постачають мігрантів, як правило трудових), країн-

реципієнтів (країни, які приймають мігрантів, як правило трудових) та для самих мігрантів?

➤ 2.3. Охарактеризуйте особливості міграції населення України. Які основні причини міграції населення України притаманні для різних історичних періодів?

Тема 3. Соціально-трудові відносини зайнятості

Поняття зайнятості та безробіття. Економічно активне та економічно неактивне населення. Працездатне населення. Особливості віднесення громадян до зайнятих / безробітних за вітчизняним законодавством. Гарантії зайнятості в Україні.

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення зайнятості. На яких принципах ґрунтуються відносини зайнятості в Україні?
- В чому полягає різниця між первинною і вторинною зайнятістю, постійною і тимчасовою зайнятістю, зайнятістю протягом повного робочого дня (тижня) і протягом неповного робочого дня (тижня)? Які ще форми зайнятості Ви можете назвати?
- Дайте визначення поняття «безробіття». У чому полягає відмінність при віднесенні людей до безробітних за рекомендаціями Міжнародної організації праці та за вітчизняним законодавством?
- Дайте визначення понять «економічно активне населення» і «економічно неактивне населення». Кого саме відносять до кожної з цих категорій населення?
- Дайте визначення понять «працездатне населення», «економічно активне населення», «зайняті економічною діяльністю». Чи існує взаємозв'язок між цими категоріями населення? Обґрунтуйте відповідь.

➤ Що розуміють під поняттям «працездатний вік»? Чи існують офіційно встановлені межі працездатного віку в Україні?

Тести для самоконтролю

➤ 3.1. Характеризується відносною стабільністю місця роботи:

- а) постійна зайнятість;
- б) тимчасова зайнятість;
- в) вимушена зайнятість протягом неповного робочого часу;
- г) добровільна зайнятість протягом неповного робочого часу;
- д) самозайнятість.

➤ 3.2. В Україні до зайнятих належать:

- а) громадяни, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах Державної служби зайнятості, шукають роботу й готові до неї приступити;
- б) особи, які вперше шукають роботу і не мають спеціальності або професії;
- в) непрацюючі пенсіонери та інваліди;
- г) іноземці, зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземного посольства в Україні;
- д) студенти денної форми навчання, які поєднують навчання з роботою.

➤ 3.3. В Україні до безробітних належать:

- а) зареєстровані в Державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, здатні працювати й готові приступити до підходящої роботи;
- б) приватні підприємці;
- в) пенсіонери;

- г) особи, які відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації в державній службі зайнятості;
- д) учні денних загальноосвітніх шкіл.

➤ 3.4. До економічно пасивного населення належать:

- а) працівники промислових підприємств;
- б) студенти і учні денної форми навчання, які не працюють;
- в) приватні підприємці;
- г) особи, які не мають необхідності або бажання працювати;
- д) працівники соціально-побутової сфери.

➤ 3.5. До економічно активного населення належать:

- а) приватні підприємці;
- б) студенти і учні денної форми навчання;
- в) особи, які займаються вихованням дітей та доглядом за хворими;
- г) особи, які не мають необхідності або бажання працювати;
- д) працівники промислових підприємств.

Практичні вправи та завдання

➤ 3.1. На основі статистичних даних проаналізувати динаміку структури економічно активного населення країни й окремих територіальних одиниць (регіонів) за попередні п'ять років. *Адміністративно-територіальні одиниці можуть бути обрані студентом самостійно або запропоновані викладачем під час практичного заняття.*

➤ 3.2. На основі статистичних даних проаналізувати динаміку показників зайнятості та безробіття різних категорій населення країни і окремих територіальних одиниць (регіонів) за попередні п'ять років. *Адміністративно-територіальні одиниці можуть бути*

обрані студентом самостійно або запропоновані викладачем під час практичного заняття.

Завдання для самостійної роботи

- 3.1. Дайте пояснення таких видів безробіття, як часткове і повне.
- 3.2. Які основні риси притаманні зайнятості у неформальному секторі? В чому полягає сутність нетоварної зайнятості?
- 3.3. Про що може свідчити збільшення чисельності таких категорій населення, як працюючі пенсіонери та працюючі підлітки? Обґрунтуйте відповідь.
- 3.4. Охарактеризуйте порядок надання особі статусу безробітного в Україні. В яких випадках робота вважається підходящою для людини, а в яких – ні?

Тема 4. Доходи та якість життя населення

Споживчий бюджет і його складові. Поняття грошових і натуральних, загальних і чистих, номінальних і реальних доходів населення. Класифікація доходів населення за джерелами отримання й етапами циклу життєдіяльності людини. Державне регулювання доходів і споживання населення (прожитковий мінімум, споживчий кошик тощо). Поняття та основні критерії якості життя населення.

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення таких понять, як «споживчий бюджет», «сукупні доходи населення (домогосподарства)», «грошові доходи населення», «витрати населення

(домогосподарства)». Охарактеризуйте взаємозв'язок між цими поняттями.

➤ Чим відрізняються загальні й чисті доходи населення, номінальні й реальні доходи населення?

➤ Наведіть приклади різних видів доходів населення за ознакою джерел їхнього отримання та залежно від етапів циклу життєдіяльності людини.

➤ Яким чином держава здійснює регулювання доходів працездатного населення? Яку роль у державному регулюванні доходів населення відіграє показник «прожитковий мінімум» і поняття «споживчий кошик»?

➤ Чи можна судити про рівень заможності або про рівень бідності населення та досконалість економічної системи країни на основі результатів аналізу структури витрат та структури доходів населення? Яким чином? Обґрунтуйте відповідь.

➤ Як Ви розумієте поняття «якість життя населення»? Які критерії можуть бути використанні для оцінювання якості життя населення? Обґрунтуйте відповідь.

Тести для самоконтролю

➤ 4.1. Баланс доходів і витрат населення, домогосподарства чи окремої особи – це:

- а) споживчий бюджет;
- б) прожитковий мінімум;
- в) тарифна сітка;
- г) тарифний діапазон;
- д) рентабельність витрат.

➤ 4.2. Номінальні доходи, скориговані на індекс зміни цін на товари і тарифів на послуги, – це:

- а) грошові доходи;
- б) номінальні витрати;

- в) реальні доходи;
- г) реальні витрати;
- д) показник зубожіння населення.

➤ 4.3. Про зростання рівня бідності населення свідчить зростання у структурі його витрат частки на:

- а) побутові послуги;
- б) транспорт і зв'язок;
- в) харчування;
- г) розваги;
- д) освіти, навчання.

➤ 4.4. Показник мінімального рівня споживання матеріальних благ та послуг, необхідних для збереження здоров'я людини та забезпечення її життєдіяльності, встановлений у вартісному вираженні, – це:

- а) прожитковий мінімум;
- б) мінімальна заробітна плата;
- в) середня заробітна плата;
- г) тарифна ставка працівника певної кваліфікації;
- д) посадовий оклад.

➤ 4.5. Про зростання рівня життя населення свідчить зростання у структурі його витрат частки на:

- а) житлово-комунальні послуги;
- б) алкогольні напої;
- в) харчування;
- г) освіти, навчання;
- д) товари тривалого користування.

Практичні вправи та завдання

➤ 4.1. На основі статистичних даних проаналізувати структуру складових споживчого бюджету (доходів і

витрат) населення України і окремих територіальних одиниць (регіонів) за попередні п'ять років. *Адміністративно-територіальні одиниці можуть бути обрані студентом самостійно або запропоновані викладачем під час практичного заняття.*

Завдання для самостійної роботи

- 4.1. Наведіть приклади впливу конкретних соціальних, економічних, демографічних, політичних та географічних чинників на формування відмінностей у доходах населення.
- 4.2. Проаналізуйте структуру чинного в Україні «споживчого кошика» та величину прожиткового мінімуму. Що Ви можете сказати про особливості формування цих стандартів в інших країнах? Від яких ще факторів, на Вашу думку, має залежати величина прожиткового мінімуму для різних груп населення?
- 4.3. Запропонуйте власну систему показників, за якими доцільно оцінювати якість життя окремої людини або окремої сім'ї.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА МІКРОРІВНІ. ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ СУСПІЛЬСТВУ

Тема 5. Персонал підприємства. Розподіл функцій між працівниками

Поняття персоналу підприємства. Основні категорії працівників підприємства. Розподіл функцій між

працівниками. Тарифно-кваліфікаційні характеристики працівників. Штатний розпис.

Питання для самоконтролю

- Як Ви розумієте поняття «персонал»? Які категорії персоналу Ви знаєте?
- Кого на підприємстві відносять до штатних працівників, а кого – до внутрішніх та зовнішніх сумісників?

Тести для самоконтролю

- 5.1. Повний склад працівників організації, які виконують певні виробничо-господарські функції, – це:
 - а) персонал; г) профспілка;
 - б) керівники; д) робітники.
 - в) робоча сила;
- 5.2. Столяр, слюсар, прибиральниця, вантажник, швачка належать до категорії персоналу:
 - а) керівники; г) професіонали;
 - б) робітники; д) фахівці.
 - в) технічні службовці;
- 5.3. Якщо працівник крім своєї основної роботи виконує на умовах трудового договору іншу регулярно оплачувану роботу у вільний від роботи час на тому ж підприємстві, то це:
 - а) дистанційна робота;
 - б) внутрішнє сумісництво;
 - в) робота за цивільно-правовим договором;
 - г) зовнішнє сумісництво;
 - д) надомна зайнятість.

➤ 5.4. Оберіть правильне твердження:

- а) 1-ий розряд відповідає найнижчому рівню кваліфікації.
- б) Рівень кваліфікації керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців визначається займаними посадами.
- в) II категорія для професіоналів і фахівців означає вищий рівень кваліфікації ніж I категорія.
- г) Чим нижчий розряд, тим вищий рівень кваліфікації.
- д) Рівень кваліфікації робітників встановлюється на основі присвоєння їм кваліфікаційних розрядів.

➤ 5.5. Обов'язковою умовою при розробці та затвердженні штатного розпису є те, що роботодавець повинен присвоювати штатним одиницям тільки ті найменування посад та професій, які:

- а) відповідають Класифікатору професій Національного класифікатора України;
- б) зазначені в дипломі працівника про освіту;
- в) є на підприємствах даного регіону;
- г) вже зазначені в трудовій книжці працівника;
- д) передбачені КЗпП України.

Практичні вправи та завдання

➤ 5.1. Використовуючи випуск Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» ДКХП, опишіть професійно-кваліфікаційні вимоги до посад / професій:

- економіста за конкретним напрямом діяльності *(конкретну професію та напрям діяльності може бути обрано студентом самостійно або запропоновано викладачем під час практичного заняття);*

- менеджера (управителя) із зовнішньоекономічної діяльності або начальника відділу зовнішньоекономічних зв'язків.

➤ 5.2. Обрати одну посаду з категорії професіоналів, фахівців або керівників та одну професію – з категорії робітників конкретної галузі національної економіки (виду економічної діяльності). Використовуючи відповідний галузевий випуск ДКХП (*вказати, який саме*), детально описати професійно-кваліфікаційні вимоги до посад / професій обох працівників (для робітника також зазначити кваліфікаційний розряд).

Завдання для самостійної роботи

➤ 5.1. Наведіть приклади функціонального складу персоналу організації невиробничої сфери (освітнього закладу, центру зайнятості, облдержадміністрації, банку, театру, бібліотеки, магазину тощо).

Тема 6. Робочий час працівника

Поняття робочого часу. Законодавче регулювання тривалості робочого часу. Час відпочинку (перерви, вихідні дні, святкові й неробочі дні, відпустки). Облік робочого часу. Порядок ведення табеля обліку робочого часу. Особливості регулювання тривалості робочого часу і часу відпочинку найманих працівників в умовах воєнного стану.

Питання для самоконтролю

➤ Дайте визначення категорії «робочий час» стосовно найманого працівника. Які обмеження щодо тривалості робочого часу найманих працівників встановлено чинним законодавством України?

- Які законодавчі гарантії передбачені на вітчизняних підприємствах щодо часу відпочинку найманих працівників?
- В якому документі здійснюється облік робочого часу кожного працівника конкретного підприємства (установи, організації)?
- Які основні правила заповнення Табеля обліку робочого часу Ви знаєте?
- У чому полягають особливості регулювання тривалості робочого часу і часу відпочинку найманих працівників в умовах воєнного стану?

Тести для самоконтролю

- 6.1. Час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати обов'язки за трудовим договором, називають:
 - а) часом відпочинку;
 - б) часом відпустки;
 - в) перервою;
 - г) простоем;
 - д) робочим часом.
- 6.2. Робота у вихідний день може компенсуватися:
 - а) виключно наданням іншого дня відпочинку;
 - б) виключно оплатою праці у подвійному розмірі;
 - в) наданням іншого дня відпочинку ТА оплатою праці у подвійному розмірі;
 - г) наданням іншого дня відпочинку АБО оплатою праці у подвійному розмірі;
 - д) ніяк не компенсується.
- 6.3. Для отримання інформації про відпрацьований час та для розрахунків із працівниками по заробітній платі використовують:

- а) Табель оцінювання працівників;
- б) Табель обліку робочого часу;
- в) Табель атестації працівників;
- г) наряд на виконання робіт;
- д) розрахунково-платіжну відомість.

➤ 6.4. Відповідно до чинного законодавства загальним вихідним днем в Україні є:

- а) понеділок;
- б) вівторок;
- в) п'ятниця;
- г) субота;
- д) неділя.

➤ 6.5. Працівникам віком від 18 років і старшим законодавством гарантовано щорічну основну відпустку за відпрацьований рік мінімальною тривалістю:

- а) 24 робочих дні;
- б) 31 робочий день;
- в) 24 календарних дні;
- г) 31 календарний день;
- д) 59 календарних дні.

Практичні вправи та завдання

➤ 6.1. Заповнити Табель обліку робочого часу на основі даних, запропонованих викладачем під час практичного заняття.

Завдання для самостійної роботи

➤ 6.1. На які види відпусток можуть розраховувати наймані працівники відповідно до чинного вітчизняного законодавства? У чому особливість надання відпусток працівникам в умовах воєнного стану?

Тема 7. Основи організації та нормування праці. Вимірювання результатів праці

Поняття і призначення нормування праці, об'єкти нормування праці. Основні види норм праці. Сумарні та аналітичні методи нормування праці. Поняття продуктивності праці. Показники і методи вимірювання продуктивності праці. Фактори та резерви зростання продуктивності праці. Організація робочого місця працівника.

- Що таке нормування праці? У чому полягає призначення нормування праці? Що може бути об'єктом нормування праці?
- Які Ви знаєте методи нормування праці? У чому полягає їхня сутність?
- Охарактеризуйте основні види норм. Чи є залежність між нормою часу і нормою виробітку? Яка саме?
- Що характеризує рівень виконання норм виробітку і як він розраховується?
- Як Ви розумієте термін «продуктивність праці»?
- Назвіть і охарактеризуйте основні показники рівня продуктивності праці.
- Які Ви знаєте методи визначення продуктивності праці? В чому полягає сутність кожного з цих методів? Назвіть основні переваги та недоліки вимірювання обсягу продукції при обчисленні продуктивності праці в натуральних і у вартісних показниках.
- Що таке фактори зростання продуктивності праці та резерви зростання продуктивності праці? Перерахуйте основні фактори і резерви зростання продуктивності праці.
- Дайте визначення поняття «робоче місце». Назвіть та охарактеризуйте типи робочих місць за різними класифікаційними ознаками.

- Що передбачає раціональна організація робочого місця?

Тести для самоконтролю

- 7.1. Для визначення нормативної трудомісткості фактично виготовленої продукції необхідно знати:

- а) норму часу на виготовлення одиниці продукції та обсяг продукції у вартісних показниках;
- б) норму часу на виготовлення одиниці продукції та середню тарифну ставку;
- в) норму часу на виготовлення одиниці продукції та мінімальну тарифну ставку;
- г) норму часу на виготовлення одиниці продукції та обсяг продукції у натуральних показниках;
- д) норму часу на виготовлення одиниці продукції та прожитковий мінімум.

- 7.2. До сумарних методів нормування праці належать:

- а) досвідні;
- б) статистичні;
- в) дослідні;
- г) порівняльні;
- д) фотографія робочого часу працівника.

- 7.3. Показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції, виготовленої за одиницю часу, – це:

- а) трудомісткість;
- б) якість;
- в) виробіток;
- г) рентабельність;
- д) прибуток.

➤ 7.4. Неможливість застосування до різномірної продукції є недоліком методу визначення продуктивності праці:

- а) натурального;
- б) вартісного;
- в) трудового;
- г) нормативного;
- д) статистичного.

➤ 7.5. Одиницями вимірювання виробітку є:

- а) люд-год;
- б) м/особа;
- в) т/люд-день;
- г) год, хв;
- д) люд-дні.

Практичні вправи та завдання

➤ 7.1. Норма виробітку бригади за зміну становить 200 одиниць продукції. Тривалість зміни – 8 год. У бригаді працює 7 робітників. Розрахуйте норму часу на виготовлення одиниці продукції.

➤ 7.2. Норма часу на виготовлення одиниці продукції становить 0,5 н-год. Тривалість зміни – 8 год. У бригаді працює 12 робітників. Розрахуйте норму виробітку бригади за зміну.

➤ 7.3. Розрахувати нормативну трудомісткість продукції, виготовленої за місяць робітником I та робітником II, на основі таких вихідних даних:

Показники праці	Робітники	
	I	II
Кількість виготовленої за місяць продукції, шт:		
A	100	-
B	270	-
C	-	100
D	-	420
Норма часу на одиницю продукції, н-год/шт:		
A	0,2	
B	0,5	
C	0,4	
D	0,3	

➤ 7.4. Визначити трудомісткість виготовлення деталей, якщо відомо, що протягом місяця токар виконав такий обсяг робіт:

Назва деталі	Кількість виготовлених деталей, шт	Норма часу на виготовлення деталі, хв
M-1	226	24,0
M-2	832	6,0

➤ 7.5. Робітник виготовляє однорідну продукцію. Знайдіть рівень виконання норми виробітку, якщо ним відпрацьовано 162 години та виготовлено 218 одиниць якісної продукції при нормі часу 0,73 н-год/од.

➤ 7.6. На підприємстві виготовляється кілька видів продукції. Розрахуйте рівень виконання норм виробітку робітниками на основі таких вихідних даних:

Вид продукції	Норма часу, н-год	Фактичний обсяг виробництва продукції, шт
---------------	-------------------	---

A	0,15	1020
B	0,72	500
C	2,83	230

Фактична трудомісткість продукції – 1150 люд-год.

➤ 7.7. За місяць робітником фактично відпрацьовано 160 годин. Норма виробітку продукції за зміну становить 20 виробів. Тривалість зміни – 8 годин. За місяць працівник виготовив 402 вироби належної якості. Продукція однорідна. Визначити:

- рівень виконання норми виробітку робітником;
- норму часу на один виріб у нормо-годинах.

➤ 7.8. Визначити і порівняти річну продуктивність праці (річний виробіток) одного робітника в натуральному і у вартісному вираженні на основі таких вихідних даних:

Показники	2014	2019	2024
Обсяг виготовленої продукції, тис. шт	78500	88650	55820
Чисельність робітників, осіб	109	112	78
Вартість одиниці продукції, грн/шт	210,25	320,55	321,10

Зробити висновки.

➤ 7.9. Визначити річну і годинну продуктивність праці (виріток) одного працівника на підприємстві А і на підприємстві Б на основі таких вихідних даних:

Показники	Підприємство А	Підприємство Б
Обсяг виробництва, тис. грн	98654	64530
Чисельність працівників, осіб	278	182
Фактичні затрати робочого часу в середньому на одного працівника, год	1687	1750

Зробити висновки.

➤ 7.10. Визначити трудомісткість виготовленої продукції на основі таких вихідних даних: обсяг виготовленої продукції – 72 тис. шт; чисельність робітників – 207 тис. осіб; фактичні затрати робочого часу в середньому на одного робітника – 1,5 год.

➤ 7.11. Середня чисельність робітників у звітному році порівняно з минулим роком збільшилась на 15%, а обсяг виробленої продукції зріс на 12%. Як змінився середньорічний виробіток одного робітника?

Завдання для самостійної роботи

➤ 7.1. Охарактеризуйте такі методи вимірювання затрат робочого часу, як хронометраж та фотографія робочого часу.

➤ 7.2. Охарактеризуйте такий метод вимірювання затрат робочого часу, як самофотографія робочого часу. Зробіть самофотографію Вашого типового дня.

➤ 7.3. Які, на Вашу думку, існують внутрішні та зовнішні фактори зростання продуктивності праці на підприємстві? Охарактеризуйте особливості їх впливу на зміну (збільшення або зменшення) рівня продуктивності праці на

прикладі підприємства конкретного виду економічної діяльності (галузі національної економіки).

➤ 7.5. Опишіть робоче місце:

- економіста за конкретним напрямом діяльності (*конкретну професію та напрям діяльності може бути обрано студентом самостійно або запропоновано викладачем під час практичного заняття*);
- менеджера (управителя) із зовнішньоекономічної діяльності або начальника відділу зовнішньоекономічних зв'язків,

врахувавши вимоги щодо оснащення засобами і предметами праці, планування та обслуговування.

Тема 8. Заробітна плата як основна форма винагородження за працю

8.1. Тарифна система оплати праці

8.2. Державне регулювання заробітної плати. Порядок виплати заробітної плати працівникам

Тема 8.1. Тарифна система оплати праці

Сутність заробітної плати як економічної категорії, елемента ринку праці, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця. Тарифна система оплати праці та її основні складові: тарифна ставка, посадовий оклад, тарифна сітка, схема посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики працівників. Тарифний коефіцієнт і тарифний діапазон. Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм заробітної плати). Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів. Преміювання працівників.

Питання для самоконтролю

- Що таке заробітна плата? Розкрийте сутність заробітної плати як економічної категорії, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця.
- Як Ви розумієте такі економічні терміни, як «складність праці», «кваліфікація працівника», «проста праця»? Чи існує зв'язок між цими поняттями? Обґрунтуйте відповідь
- Перерахуйте основні складові тарифної системи оплати праці. Дайте визначення понять «тарифна ставка», «посадовий оклад», «тарифна сітка», «схема посадових окладів», «тарифно-кваліфікаційні характеристики».
- Що таке «тарифний коефіцієнт» і «тарифний діапазон»? Що характеризують ці величини?
- Від чого залежить розмір тарифної ставки працівника?
- Які форми тарифної оплати праці традиційно застосовують на підприємствах України? Які системи існують у межах цих форм? Дайте коротку характеристику кожної з тарифних систем оплати праці.
- Що є мірою праці при почасовій формі заробітної плати? За яких умов доцільно застосовувати цю форму оплати праці?
- Що є мірою праці при відрядній формі заробітної плати? Визначте умови, необхідні для застосування цієї форми оплати праці.
- Що таке одинична відрядна розцінка? Яким чином розраховують цей показник? Чи потрібно для обчислення розцінки використовувати норми праці? Які саме?
- Порівняйте між собою відрядну і почасову форми оплати праці щодо їхніх переваг, недоліків та можливостей застосування.
- Як розрахувати розмір заробітної плати при простій почасовій, почасово-преміальній, простій (прямій) відрядній та відрядно-преміальній системах заробітної плати?

- Охарактеризуйте роль надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів в тарифній системі оплати праці. Наведіть конкретні приклади.
- Охарактеризуйте роль премій в системі оплати праці. Що таке умови і показники преміювання?
- Які Ви знаєте особливості вибору умов і показників преміювання для різних категорій персоналу? Наведіть приклади.

Тести для самоконтролю

- 8.1.1. Винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за виконану роботу, – це:
 - а) заробітна плата;
 - б) продуктивність праці;
 - в) якість праці;
 - г) виробіток;
 - д) трудомісткість.
- 8.1.2. Шкала кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких здійснюється регулювання розміру заробітної плати робітників залежно від їхньої кваліфікації та складності робіт, що ними виконуються, має назву:
 - а) тарифна ставка;
 - б) тарифний діапазон;
 - в) тарифна сітка;
 - г) схема посадових окладів;
 - д) тарифно-кваліфікаційні характеристики.
- 8.1.3. Мірою праці при визначенні заробітку при відрядній формі оплати є:
 - а) нормативна трудомісткість виготовленої продукції;

- б) фактично відпрацьований час;
- в) фактично відпрацьований час і нормативна трудомісткість виготовленої продукції;
- г) енергетичні затрати на виготовлення продукції;
- д) рентабельність виготовленої продукції.

➤ 8.1.4. При обчисленні заробітної плати за простою почасовою системою враховується:

- а) тарифна ставка працівника;
- б) прибуток підприємства;
- в) обсяг виконаних працівником робіт;
- г) час, фактично відпрацьований працівником;
- д) нормативна трудомісткість продукції.

➤ 8.1.5. На промислових підприємствах для робітників основного виробництва умовами преміювання можуть бути:

- а) зниження продуктивності праці;
- б) час простою не з вини працівника;
- в) зростання продуктивності праці;
- г) поліпшення якості продукції;
- д) зниження собівартості продукції.

Практичні вправи та завдання

➤ 8.1.1. Розрахуйте тарифну сітку для нормальних умов праці на основі таких вихідних даних:

- тарифна ставка 1-го розряду – 37,70 грн/год;
- тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,2	1,35	1,55	1,81

➤ 8.1.2. Тарифна ставка робітника 6-го розряду становить 45,00 грн/год. Визначте тарифні ставки робітників 2-го та 5-го розрядів.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

➤ 8.1.3. Норма часу на виготовлення одиниці продукції становить 0,35 н-год, тарифна ставка за розрядом робіт – 45,40 грн/н-год. Розрахуйте одиничну відрядну розцінку.

➤ 8.1.4. Розрахуйте одиничну відрядну розцінку, якщо норма виробітку робітником продукції становить 12 шт/н-год, тарифна ставка за розрядом робіт – 50,25 грн/н-год.

➤ 8.1.5. Розрахувати тарифну заробітну плату для робітника за місяць при почасовій та при відрядній формах оплати праці на основі таких вихідних даних:

Показники праці	Значення
Фактичні затрати робочого часу, год	168
Кількість виготовленої продукції, шт	422
Норма часу на виготовлення одиниці продукції, н-год/шт	0,4
Годинна тарифна ставка:	
– при по часовій оплаті праці, грн/год	44,25
– при відрядній оплаті праці, грн/н-год	45,80

➤ 8.1.6. Розрахувати тарифну заробітну плату для робітника за місяць при почасовій та при відрядній формах оплати праці на основі таких вихідних даних:

Показники праці	Значення
Фактичні затрати робочого часу, год	176
Кількість виготовленої продукції, шт	1010
Годинна норма виробітку продукції робітником, шт/н-год	6
Годинна тарифна ставка:	
– при по часовій оплаті праці, грн/год	50,50
– при відрядній оплаті праці, грн/н-год	52,75

➤ 8.1.7. Визначити одиничну відрядну розцінку та відрядний заробіток робітника за виконану роботу, якщо відомо, що протягом місяця він виготовив 1250 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 15 хв. Робота оплачується за 5-им розрядом. Тарифна ставка для 1-го розряду на підприємстві становить 30,70 грн/н-год.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81

➤ 8.1.8. Визначити одиничну відрядну розцінку та відрядний заробіток робітника за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виготовив 706 одиниць продукції. Норма виробітку становить 4 шт/год. Робота оплачується за 3-ім тарифним розрядом. Тарифна ставка для 1-го розряду становить 41,50 грн/н-год.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81

➤ 8.1.9. Робітник виготовляє кілька видів продукції. За наведеними даними розрахувати тарифну заробітну плату робітника за місяць за простою відрядною системою оплати праці.

Вид продукції	Розряд робіт	Тарифний коефіцієнт	Норма часу на виготовлення одиниці продукції, нормо-год/шт	Фактично виготовлено продукції, шт
A	4	1,37	0,6	124
B	5	1,55	0,7	30
C	4	1,37	1,1	67

Тарифна ставка для 1-го розряду – 42,52 грн/год.

➤ 8.1.10. Робітник перебуває на відрядно-прогресивній системі оплати праці. Розмір тарифної ставки – 50,70 грн/н-год. Відпрацьовано 176 годин та виготовлено 358 одиниць якісної продукції при нормі часу 0,5 н-год/од. Вихідний рівень виконання норм, з якого починається збільшення відрядної розцінки, становить 100%. При одноступеневій шкалі відрядна розцінка зростає на 30%. Розрахувати розмір заробітної плати працівника. Зробити висновки.

➤ 8.1.11. Робітник перебуває на відрядно-прогресивній системі оплати праці. Розмір тарифної ставки – 51,20 грн/н-год. Відпрацьовано 160 годин та виготовлено 1597 штук якісної продукції при нормі виробітку 10 шт/н-год. Вихідний рівень виконання норм, з якого починається збільшення відрядної розцінки, становить 100%. При одноступеневій шкалі відрядна розцінка зростає на 40%. Розрахувати розмір заробітної плати робітника. Зробити висновки.

➤ 8.1.12. Визначити розмір нарахованої заробітної плати за місяць бухгалтера, якщо з 22 робочих днів, передбачених графіком, він відпрацював 19 днів (три дні знаходився у

відпустці без збереження заробітної плати). Але у вихідний день через виробничу необхідність виходив на роботу без надання додаткового дня відпочинку. Посадовий оклад становить 17700 грн. Надбавка за вислугу років – 10% від посадового окладу.

➤ 8.1.13. Робітник-почасовик 5-го розряду відпрацював 168 год, виконав нормоване завдання, за що передбачено премію у розмірі 10% тарифної заробітної плати. Зекономив матеріалів на суму 1070 грн (розмір премії становить 3% від вартості зекономлених матеріалів). Тарифна ставка 5-го розряду – 57,20 грн/год. Визначити суму нарахованої робітникові заробітної плати.

➤ 8.1.14. Робітник-почасовик 3-го розряду відпрацював 161 год, з яких протягом трьох змін (тривалість зміни – 7 годин) був задіяний на роботах із шкідливими умовами (передбачено доплату в розмірі 8% тарифної ставки працівника за кожну годину роботи в шкідливих умовах). Тарифна ставка 1-го розряду становить 38,25 грн/год.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

Визначити суму нарахованої робітникові заробітної плати.

➤ 8.1.15. Робітник-почасовик, який має 4-ий тарифний розряд, відпрацював 158 год. Виконав нормоване завдання, за що передбачено премію у розмірі 10% тарифної заробітної плати. Зекономив матеріалів на суму 1700 грн (розмір премії становить 5% від вартості зекономлених матеріалів). Протягом всього часу був задіяний на роботах із шкідливими умовами, за що передбачено доплату в розмірі 12% тарифної ставки працівника за кожну годину роботи в шкідливих умовах.

Тарифна ставка 1-го розряду на підприємстві становить 35,60 грн/год.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,2	1,35	1,55	1,81

Розрахувати розмір кожної складової заробітної плати робітника та загальну суму нарахованого заробітку.

Завдання для самостійної роботи

- 8.1.1. Що Ви знаєте про комісійну оплату праці?
- 8.1.2. Запропонуйте показники преміювання працівників на конкретних посадах професіоналів, фахівців, керівників або технічних службовців підприємства чи установи конкретного виду економічної діяльності. *Вид економічної діяльності (галузь національної економіки) і назви посад студент обирає самостійно.*

Тема 8.2. Державне регулювання заробітної плати.

Порядок виплати заробітної плати працівникам

Мінімальна заробітна плата та інші державні гарантії в оплаті праці працівників. Оподаткування заробітної плати. Порядок виплати заробітної плати працівникам підприємства. Функції заробітної плати. Принципи організації оплати праці.

Питання для самоконтролю

- Яким чином держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств різних форм власності?
- Що таке мінімальна заробітна плата? Яким органом державної влади встановлюється розмір мінімальної заробітної плати?
- Який механізм індексації заробітної плати діє в Україні?

- Яке відношення до заробітної плати найманих працівників має податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір? Який механізм розрахунку цих утримань з індивідуальної заробітної плати?
- Яких законодавчих вимог повинен дотримуватися роботодавець щодо періодичності, термінів, форми та місця виплати заробітної плати, змін умов оплати праці?
- Яких принципів необхідно дотримуватися при організації оплати праці?
- Перерахуйте та охарактеризуйте основні функції заробітної плати.

Тести для самоконтролю

- 8.2.1. Чинним законодавством України обмежується розмір заробітної плати:
 - а) мінімальний;
 - б) максимальний;
 - в) мінімальний та максимальний;
 - г) середній;
 - д) відсутні будь-які обмеження.
- 8.2.2. Оберіть правильне твердження:
 - а) індексації підлягає частина заробітної плати у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб;
 - б) індексації підлягає частина заробітної плати у межах встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
 - в) індексації підлягає уся нарахована працівникові заробітна плата;
 - г) індексації підлягає частина заробітної плати, що перевищує прожитковий мінімум;

д) індексації підлягає тільки нарахована працівникові премія.

➤ 8.2.3. Із суми нарахованої індивідуальної заробітної плати працівника сплачується:

- а) податок на доходи фізичних осіб;
- б) податок на додану вартість;
- в) митний збір;
- г) військовий збір;
- д) амортизаційні відрахування.

➤ 8.2.4. Мінімальна заробітна плата в Україні встановлюється:

- а) у погодинному розмірі;
- б) в денному розмірі;
- в) у тижневому розмірі;
- г) в місячному розмірі;
- д) взагалі не встановлюється.

➤ 8.2.5. Що з наведеного НЕ відповідає принципам організації оплати праці?

- а) випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно із зростанням середньої заробітної плати;
- б) диференціація рівня оплати праці різних груп та категорій працівників;
- в) єдність державної економічної політики в галузі оплати праці;
- г) однакова оплата за однакову працю;
- д) оплата має здійснюватись виключно за кількість праці без урахування її якості.

Практичні справи та завдання

➤ 8.2.1. Перевірити відповідність суми нарахованої працівникові заробітної плати чинному розміру мінімальної заробітної плати. За необхідності, розрахувати розмір доплати до рівня мінімальної заробітної плати. Здійснити остаточне нарахування заробітної плати працівникові. *Розрахунки виконуються на основі даних, запропонованих викладачем під час практичного заняття та з врахування норм чинного законодавства.*

➤ 8.2.2. З врахування чинних законодавчих норм здійснити необхідні утримання (ПДФО та військовий збір) з індивідуальної заробітної плати працівника *на основі даних, запропонованих викладачем під час практичного заняття.* Розрахувати суму заробітної плати до виплати працівникові.

Завдання для самостійної роботи

➤ 8.2.1. Від чого, на Вашу думку, має залежати розмір мінімальної заробітної плати? Який розмір мінімальної заробітної плати діє на даний момент в Україні?

Тема 9. Особливості реалізації соціально-трудова відносин в умовах глобальних викликів суспільству. Міжнародне регулювання трудових відносин

Нестандартні форми зайнятості населення (дистанційна робота, гнучкий графік робочого часу). Особливості реалізації соціально-трудова відносин для ВПО. Волонтерство як форма неоплачуваної праці. Міжнародні та європейські стандарти у сфері трудових відносин. Міжнародна організація праці.

Питання для самоконтролю та завдання для самостійної роботи

- Охарактеризуйте такі нестандартні форми зайнятості, як гнучкий графік робочого часу та дистанційна робота. Як регулює ці форми трудових відносин вітчизняне законодавство?
- Яка роль нестандартних форм зайнятості в регулюванні соціально-трудових відносин під час пандемії та в умовах воєнного стану? Обґрунтуйте відповідь.
- Хто такі «внутрішньо переміщені особи»? Що Вам відомо про особливості регулювання трудових відносин з ВПО та з громадянам України, які виїхали за межі держави?
- Як вітчизняне законодавство трактує поняття «волонтерської діяльності»? У чому, на Вашу думку, полягають спільні та відмінні риси волонтерства та оплачуваної праці?
- Охарактеризуйте роль волонтерської діяльності у забезпеченні належної якості життя населення в умовах сучасних глобальних викликів. Наведіть конкретні приклади.
- Які міжнародні документи нормативного та рекомендаційного характеру у сфері регулювання соціально-трудових відносин Ви можете назвати? Що конкретно ними регулюється?
- Яким правилом керується Україна при застосуванні умов, зазначених в міжнародних договорах, при порівнянні з умовами, визначеними вітчизняним законодавством?
- Які міжнародні договори в сфері соціально-трудових відносин ратифіковані Україною?
- Як і коли була створена Міжнародна організація праці? Які основні мотиви її створення? Які принципи діяльності МОП Ви пам'ятаєте? Перерахуйте основні цілі, які ставить перед собою МОП.
- Охарактеризуйте основні методи діяльності МОП. У яких сферах організація здійснює свою діяльність?

➤ В чому полягає нормотворча діяльність МОП? В чому полягає відмінність між конвенціями та рекомендаціями? Назвіть найважливіші, на Вашу думку, Конвенції та Рекомендації МОП. Яких сфер соціально-трудова відносин вони стосуються?

3. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

3.1. Базова

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Економіка праці / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2019. 330 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносини : підруч. для студ. спец. 051 «Економіка» / за заг. ред. проф. О. І. Ляш, Н. О. Черненко. К. : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. 371 с. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/92f91326-ff3a-48e2-9645-ff9b573aa7ce/content>.
5. Ільїч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33738/1/Akilina_L_Ilich_EP_pidruch_FITU.pdf.

6. Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Балан О. Д., Гаврилюк І. П. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібник. К. : НУБіП України, 2022. 616 с. URL: <https://dglb.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c5697462-0cc3-4222-8001-7aa4e950f7a4/content>.

3.2. Допоміжна

7. Про волонтерську діяльність : Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3236-17>.
8. Про державний бюджет на 2026 рік : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>.
9. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#top>.
10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
12. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
13. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. К. : Знання, 2006. 559 с.
14. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці. Львів : Афіша, 2001.
15. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.

16. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник. Київ : Кондор, 2006. 432 с.
17. Навчальний посібник із дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» для студентів галузей знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» й 07 «Управління та адміністрування» усіх форм навчання. Полтава : ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка, 2019. 217 с. URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PolNTU/9183>.
18. Національний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.
19. Тимош І. М. Економіка праці : навч. посібник. Тернопіль : Астон, 2001. 347 с.
20. Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.
21. Управління персоналом : підручник / за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
22. Щодо нарахування доплати до мінімальної заробітної плати та її врахування при розрахунку виплат працівникам : Лист Міністерства соціальної політики України від 25 травня 2017 р. № 1545/0/101-17/28. URL: https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/listi/oplata-praci/list-ministerstva-socialnoi-politiki-ukraini-sodo-narahuvanna-doplatti-do-minimalnoi-zarobitnoi-plati.

3.3. Інформаційні ресурси

1. Законодавча база України у сфері праці. URL: <http://www.rada.gov.ua>.

2. Періодичні видання у сфері економіки праці і управління персоналом.
3. Офіційна інформація Державної служби статистики України: статистичні щорічники України, областей, районів, окремих міст.
4. Ресурси мережі Internet:
 - Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp>.
 - Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <http://portal.rada.gov.ua/>.
 - Офіційний сайт Головного управління статистики у Рівненській області. URL: <http://www.rv.ukrstat.gov.ua/>.
 - Офіційний сайт Державної служби зайнятості України URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.
 - Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
 - Офіційний сайт Міжнародної організації міграції. URL: <https://www.iom.int/>.
 - Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: www.ilo.org/.
 - Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>.
 - Офіційний сайт Федерації профспілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/>.